



TOIMIVA TYÖYHTEISÖ – MITEN ARVOSTAN TYÖTÄNI?

Jutta Kuusela

Jannika Nytorp

Opinnäytetyö
Maaliskuu 2015
Hoitotyön koulutusohjelma
Hoitotyön suuntautumisvaihtoehto

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Hoitotyön koulutusohjelma
Hoitotyön suuntautumisvaihtoehto

JUTTA KUUSELA & JANNIKA NYTORP:
Toimiva työyhteisö – miten arvostan työtäni

Opinnäytetyö 37 sivua, joista liitteitä 3 sivua
Maaliskuu 2015

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata, miten työntekijä voi vaikuttaa toimivan työyhteisön syntymiseen. Opinnäytetyön tehtävänä oli selvittää, mitä on työhyvinvointi sairaalaoastolla ja miten hoitaja voi vaikuttaa työyhteisön hyvinvointiin. Opinnäytetyön tavoitteena oli herättää ajatuksia työyhteisön jäsenelle kehittää toimintaympäristönsä hyvinvointia.

Opinnäytetyömme toteutettiin kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena ja sitä täydennettiin tuotoksella, joka oli huoneentaulu. Aineisto kerättiin haastattelemalla erään sairaalan osaston viittä hoitajaa lokakuussa 2014. Teemahaastattelusta saatu aineisto analysoitiin sisällönanalyysia käyttäen.

Tuloksista käy ilmi, että haastateltavilla oli tietoa, millainen on toimiva työyhteisö. Vaikka haastateltavien mielipiteet ja ajatukset erosivat toisistaan rikastaen aineistoa, pääpiirteet olivat kaikilla samoja. Palautteen antaminen työntekijälle suoraan ja kiertelemättä koettiin tärkeäksi, kuten myös yhteisten tapojen ja tavoitteiden mukainen toiminta. Haastateltavat toivat myös esille, kuinka tärkeänä he pitävät avunantoa ja avunsaantia, sillä osaston työtahti on kaikkien mukaan kova. Tärkeänä pidettiin sitä, että hoitajien osaamista ja ammattitaitoa arvostettaisiin myös muissa työntekijäryhmissä.

Jatkotutkimusehdotuksena on kartoituksen tekeminen siitä, miten koko osaston työntekijät kokevat osaston työilmapiirin ja mitä parannusehdotuksia heillä on.

Asiasanat: työyhteisö, työhyvinvointi, työilmapiiri, hoitotyö, kommunikaatio

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Degree programme in Nursing and Health Care
Nursing

JUTTA KUUSELA & JANNIKA NYTORP:
Functional working community – how to appreciate my work

Bachelor's thesis 37 pages, appendices 3 pages
March 2015

The purpose of this study was to represent how an employee can contribute to the functionality of working community. The tasks of this study were to clarify what well-being on a hospital ward means and how a nurse can affect the well-being of the working community. The objective of this study was to raise awareness to workers to develop the well-being of their operational environment.

A quantitative research method was applied in this study. The data for the study were collected through interviewing five nurses working in one particular hospital ward. The answers were analyzed by quantitative content analysis.

The results show that the respondents know what a functional working community is like. Although the nurses' opinions and thoughts differed from one another, the main principles were the same. They felt it is important to give feedback directly and the mutual actions and goals are also important to achieve the target. They also pointed out how important it is to give and receive help, the pace of work on the ward being challenging. It was regarded significant that nurses' competence and skills was being appreciated by other groups of employees.

A suggestion for further study is to examine how each worker on the ward experience the atmosphere and what kind of suggestion they have in order to improve the atmosphere on the ward.

Key words: work community, well-being at work, atmosphere in work, nursing

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	5
2	TARKOITUS, TEHTÄVÄT JA TAVOITE.....	6
3	TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT	7
3.1	Opinnäytetyön keskeiset teoreettiset lähtökohdat.....	7
3.2	Lähtökohdan esittelyä	8
3.2.1	Toimiva työyhteisö	8
3.2.2	Työhyvinvointi	8
3.2.3	Työntekijöiden välinen vuorovaikutus	10
3.2.4	Työilmapiiri.....	12
4	MENETELMÄLLISET LÄHTÖKOHDAT.....	16
4.1	Opinnäytetyön toteuttaminen.....	16
4.2	Aineiston keruu.....	18
4.3	Aineiston analyysi.....	18
5	TULOKSET	20
5.1	Hoitajan vaikutusmahdollisuudet työilmapiiriin	21
5.2	Työhyvinvointi hoitotyössä	25
6	POHDINTA	30
6.1	Eettisyys ja luotettavuus	30
6.2	Johtopäätökset ja kehittämis ehdotukset.....	31
	LÄHTEET	33
	LIITTEET.....	35

1 JOHDANTO

Toimiva työyhteisö ja oman työn arvostus ovat työssä jaksamisen perusteita. Työhyvinvointi heijastuu työntekijän motivoituneisuuteen sekä sitä kautta myös potilaiden hyvinvointiin ja hoitotyön laadukkuuteen. Työyhteisön hyvinvoinnin eteen on jokaisen työyhteisön jäsenen tehtävä myös töitä; se ei synny välttämättä itsestään. Hyvinvointi syntyy oman työn arvostamisen, oman asiantuntijuuden tiedostamisen, työtoverin työn ja taitojen arvostamisen sekä samojen työarvoperusteiden kautta (Manka, Kaikkonen & Nuutinen, 2007). Sillä on tärkeä merkitys myös työn kehittämisen kannalta.

Useimmat joutuvat kohtaamaan silloin tällöin työssään epämieluisiakin asioita, kuten epärealistisia määräaikoja tehtävien suhteen, byrokratiaa, kiintiöitä, selän takana puhumista, arvostelua, ahdistelua, epävarmuutta, epäluottamusta ja torjuntaa. Työn tekemistä saattavat hankaloittaa arvostukset puute, kilpailu, ongelmat työtoverien kanssa, kiireiset aikataulut ja huonot työolosuhteet. (Carlson, 2005, 15.) Koska jokaisella on oikeus henkiseen hyvinvointiin työssään, on tärkeää, että ristiriidoista, ongelmista ja puhuttelevista asioista keskustellaan työyhteisössä ja päätökset tehdään yhdessä (Kivistö, Kallio & Turunen, 2008, 15).

Tämän opinnäytetyön tarkoitus on kuvata miten työntekijä voi vaikuttaa toimivan työyhteisön syntymiseen. Idean työhön saimme eräältä erikoissairaanhoidon osastolta. He halusivat tietää kuinka omaa työilmapiiriä voisi yksilötasolla kehittää sekä kuinka saada yhtenäinen sekä toimiva työyhteisö. Kiinnostuimme aiheesta sen laaja-alaisuuden sekä ajankohtaisuuden tähden. Laaja-alaisuuden tähden aiheen rajausta on hyvin tärkeää; aihe täytyy rajata hyvin koskemaan vain muutamaa tiettyä osa-aluetta työhyvinvoinnin muodostumiseen. Tässä työssä työhyvinvointia sekä työilmapiiriä käsitellään haastatteluista saamiemme teemojen mukaan.

2 TARKOITUS, TEHTÄVÄT JA TAVOITE

Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata miten työntekijä voi vaikuttaa toimivan työyhteisön syntymiseen.

Opinnäytetyön tehtävät ovat:

1. Mitä on työhyvinvointi hoitotyössä sairaalaosastolla?
2. Miten hoitaja voi vaikuttaa työyhteisön hyvinvointiin?

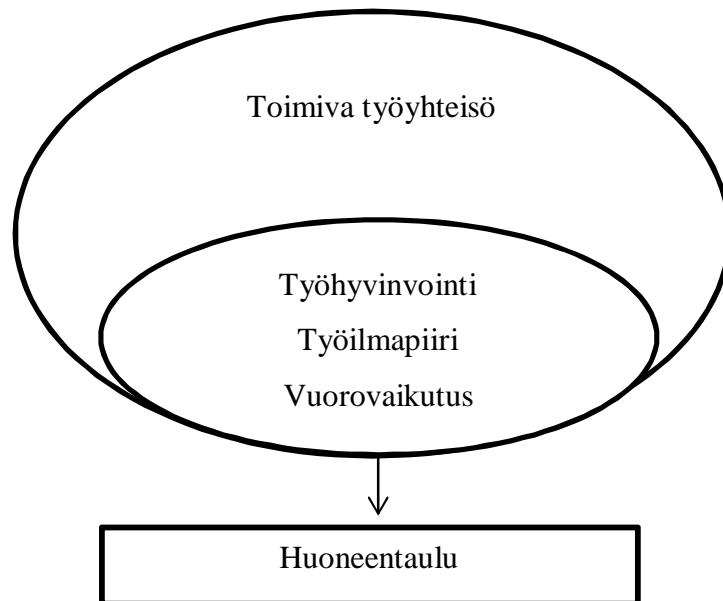
Opinnäytetyön tavoitteena on herättää ajatuksia työyhteisön jäsenelle kehittää toimintaympäristönsä hyvinvointia.

3 TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT

3.1 Opinnäytetyön keskeiset teoreettiset lähtökohdat

Tässä opinnäytetyössä käsitellään toimivaa työyhteisöä, mistä se muodostuu ja miten yksittäinen hoitaja voi sitä omilla teoillaan parantaa ja ylläpitää.

Teoreettista tietoa käytettiin määrittämään toimivan työyhteisön kriteerit. Vaikka näkökulma onkin rajattu työhyvinvointiin, työilmapiiriin sekä työntekijöiden väliseen vuorovaikutukseen, oli tärkeää selvittää myös yleisesti hyvin toimivan työyhteisön kriteereitä hoitotyössä. Tulokset raportoidaan myös huoneentauluna.



KUVIO 1. Opinnäytetyön viitekehys

3.2 Lähtökohdan esittelyä

3.2.1 Toimiva työyhteisö

Toimiva työyhteisö on hyvä, tuottava ja tehokas. Tehtävät, roolit ja vastuu ovat jokaiselle työntekijälle selkeät. Toimivassa työyhteisössä on avoimuuden ilmapiiri. Asioista viestitään avoimesti, luottamuksellisesti sekä rehellisesti ja häiritsevät asiat ratkaistaan puhumalla ja tekemällä. (Työturvallisuuskeskus 2013.) Toimivassa työyhteisössä hyväksytään työntekijän yksilöllisyys ja erilaisuus ja hänen ammattitaitoaan arvostetaan sekä otetaan huomioon työntekijän fyysiset ja psyykkiset voimavarat ja jaksaminen. Toimiva työyhteisö lisää yksilön työhyvinvointia kun työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito on kunnossa. Kun työyhteisössä arvostetaan työntekijää yksilönä ja kaikkia työntekijöitä kohdellaan tasa-arvoisesti, on työpaikalle tuleminen helpompaa. Myös erilaisuuden vaaliminen rikastuttaa sekä työntekijöiden että potilaiden jokapäiväistä elämää. (Verho & Varma 2010, 8-9.)

Oman ammattitaidon arvostaminen on yksi keskeisimmistä työhyvinvointia lisäävistä tekijöistä. Oma työ tulisi nähdä arvokkaana ja oma ammattitaito ainutlaatuisena. Työntekijällä itsellään on suuri vastuu oman työkykynsä sekä ammatillisen osaamisensa ylläpitämisestä. Tärkeitä ulottuvuuksia toimivassa työyhteisössä ovat työtavoitteiden selkeys, hyvä ammattitaito, selkeä käsitys työyhteisöstä ja organisaation pysyvyys. Hyvän työpaikan tunnusmerkkejä ovat esimerkiksi työn mielekkyys, työn kehittävyys ja kehitettävyyys, selkeä työnkuva, kohtuullinen työn määrä, hyvä tiedonkulku, vaikuttamismahdollisuudet, vuorovaikutus, palautteen saaminen, arvostus, itsemääräämismahdollisuus ja tuen löytäminen. (Verho & Varma 2010, 7.)

3.2.2 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi tarkoittaa eri ihmisille erilaisia asioita, se on abstrakti käsite (Jokiniemi & Pietilä ym. 2014, 41). Työhyvinvointi koostuu useasta eri osatekijästä kuten työpaikan ilmapiiristä, työntekijän omista henkilökohtaisista arvoista sekä ammattitaidosta, osaston tavoitteista sekä toimintatavoista ja johtamisesta. Siihen kuuluu myös motivaatio, kyky kokea työn iloa sekä selviytymisen tunnetta työssä. (Manka 2006, 16.) Hoito-

työn työhyvinvointi tarkoittaa lisäksi turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa (Erkkilä 2012, 8). Tärkeä osa työhyvinvointia on myös työn sujuvuus sekä työtehtävien määrittelemisen yksilön kykyjen sekä työn kuormittavuuden suhteen. Yksilön työhyvinvointiin ajatellaan kuuluvan vielä psyykkinen ja henkinen jaksaminen, fyysinen jaksaminen, asenteet sekä omat arvoperiaatteet. (Manka 2006, 16.) Oman työn arvostus on myös yksi työhyvinvoinnin kriteeri. Sairaanhoidajat arvostavat itse työtään ja työ on arvostettua. Erilaisissa kyselyissä, joissa ammattien arvostusta on kysytty, ihmisten terveyden ja hyvinvoinnin hyväksi tehtävä työ on aina kärkisijoilla. (Laine 2014, 14.)

Esimiehen toiminnalla on suuri vaikutus työhyvinvointiin. (Laine 2014, 10.) Hyvä esimies osaa kuunnella alaisia, kohtelee oikeudenmukaisesti sekä osaa rakentaa luottamusta. Esimies osaa myös antaa palautetta työsuorituksista, ohjata, neuvoa ja asettaa tavoitteita (Manka 2006, 18). Esimiehellä on merkittävä osuus organisaation tavoitteiden saavuttamisessa. Hän vastaa työyksikön palvelujen laadusta ja tehokkaasta johtamisesta (Kante 2005, 38). Esimies-alaisuhde on yksi tärkeimmistä työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Esimiehen osaamaton, asiaton tai huolimaton toiminta aiheuttaa työyhteisössä ylimääräistä henkistä painetta sekä siirtää voimavaroja pois itse työnteosta. Hyvän esimiehen tunnusmerkki on se, että hän osaa perustella tehdyt ratkaisut ja tuoda ne käytäntöön sujuvasti ja työntekijöitä motivoivasti. Hän myös luottaa työntekijän ammattitaitoon ja osaamiseen sekä osaa antaa tilaa myös työntekijän mielipiteille sekä luovuudelle. (Leiviskä 2012, 140-142.)

Yksilön oma vastuu työyhteisön hyvinvoinnista koostuu oikeanlaisesta kommunikaatiosta, oman ja toisen työn sekä ammattitaidon arvostuksesta, ymmärryksestä, työn kehittämisestä ja oman henkilökohtaisen hyvinvoinnin vaalimisesta. Oman ammattitaidon ylläpitäminen ja kehittäminen sekä sitä myötä opitun tiedon jakaminen vahvistaa positiivista työhyvinvointia. (Rauramo 2012, 152.) Laaja-alainen osaaminen ja koulutus sekä itsenäinen työskentely sekä tehtävänkuvien tarkastelu mahdollistaa parhaan mahdollisen hoidon potilaalle (Jokiniemi & Pietilä ym. 2014, 38). Omien vahvuuksien ja heikkouksien tiedostaminen ja työn fyysisen ja psyykkisen kuormituksen kokeminen on myös yksilön vastuulla. Asiantunteva sairaanhoitaja osaa reflektoida omaa työtään, nähdä oman jaksamisensa rajat sekä uskaltaa myös tuoda ne esiin (Jokiniemi & Pietilä ym. 2014, 38). Mikäli työ on liian haastavaa tai liian haasteetonta, se vaikuttaa heikentävästi yksilön motivaatioon ja sitä kautta kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin. Näitä

asioita on hyvä pysähtyä pohtimaan aika ajoin sekä puhua niistä myös työyhteisössä. (Rauramo 2012, 44.) Jos ongelmat työyhteisössä kasaantuvat ja ilmapiiri kärsii, olisi tärkeää pysähtyä miettimään erilaisia tapoja yhteishengen luomiseen. Ennaltaehkäisy on monesti helpompaa, kuin korjaaminen (Reynolds 2008, 77).

3.2.3 Työntekijöiden välinen vuorovaikutus

Työntekijöiden välinen vuorovaikutus on tärkeässä asemassa hyvinvoivassa työyhteisössä. Luonnollinen vuorovaikutus ei synny itsestään, vaan sille on annettava aikaa sekä mahdollisuus kehittyä. Vuorovaikutukseen kuuluvat suurempina kokonaisuuksina palautteen antaminen, hyväksyminen, erilaisuuden arvostaminen, kuunteleminen ja toivon luominen. (Työturvallisuuskeskus 2013.) Koska ihmiset ovat vuorovaikutustaidoiltaan hyvinkin erilaisia, jokainen käyttäytyy ja ilmaisee itseään omalla tavallaan. Hyvän viestinnän ja vuorovaikutuksen piirteitä ovat luottamus, hyväksyminen, rehellisyys, tunneyhteys, havaitseminen, kiinnostus, aktiivisuus, ymmärtäminen ja avoimuus (Kauppila 2005, 72).

Vuorovaikutustaitojen kehittämisen osa-alueet jaetaan neljään kategoriaan: kommunikoinnin eli viestintätaidon kehittämiseen, sosiaalisen kyvykkyyden kehittämiseen, sosiaalisen havaitsemisen ja herkkyyden sekä empatian kehittämiseen.

Ensimmäinen kategoria eli kommunikoinnin kehittäminen sisältää yksilön henkilökohdaiset taidot ilmaista omia tuntemuksiaan, halujaan, pyrkimyksiään ja tunteitaan. (Kauppila 2005, 22-24.) Koska sanattomissa viesteissä piilee väärinymmärryksen vaara, olisi helpompaa, jos jokainen työyhteisön jäsen pystyisi kertomaan omista tuntemuksistaan. Vaikka jokainen hoitaja tekee työtä potilaiden parissa omalla tavallaan, olisi tärkeää, että työkavereiden kesken vallitsisi avoimuuden ja rehellisyyden ilmapiiri. Työtä tehdään usein tiiviissä yhteistyössä muiden alan ammattilaisten kanssa, joten kommunikation merkitys korostuu myös potilasturvallisuuden nimissä.

Toiseen kategoriaan eli sosiaalisen kyvykkyyden kehittämiseen kuuluu taito tulla toimeen erilaisten ihmisten kanssa, toimia ryhmissä ja neuvotella (Kauppila 2005, 23). Koska hoitotyötä tehdään potilaiden parissa ja useimmiten työkavereiden ympäröimänä, ryhmässä toimimisen taito on tärkeä voimavara. Kaikista ei tarvitse pitää, mutta työka-

vereiden kanssa pitäisi tulla toimeen, jotta jokaisella olisi mukava tehdä töitä. Kopakkalan (2005, 39-40) mukaan tiimi on pieni ryhmä ihmisiä, joilta löytyy erilaisia taitoja ja näkökulmia. Nämä taidot täydentävät ryhmässä muiden tiimiläisten taitoja, jolloin yhteisten päämäärien, tavoitteiden ja toimintamallien toimimisen saavuttaminen on helpompaa kuin yksin tekemällä. Tiimissä toimiminen vaatii vuorovaikutustaitojen lisäksi valmiuksia toimia johdonmukaisesti myös hankalissa tilanteissa. Työyhteisöissä tulee väistämättäkin ristiriitatilanteita, joiden selvittäminen vaatii taitoa neuvotella, priorisoida ja jäsentää kuulemaansa (Kauppila 2005, 31).

Kolmas kategoria eli sosiaalisen havaitsemisen ja herkkyyden kehittäminen pitää sisällään taidon havaita toisen ihmisen tilanne. Toisilta ihmisiltä tämä taito löytyy luonnostaan, mutta herkkyyttä voi myös harjoitella, esimerkiksi ryhmätilanteissa. (Kauppila 2005, 23.) Taitoa tarvitaan myös potilastyössä esimerkiksi silloin, kun potilaan omassa kommunikointikyvyssä on puutteita. Vaikka toisen ihmisen tunnetilojen tarkka arvioiminen on hankalaa, on tärkeää, että tunnistaisi sellaisia vivahteita puheessa, käytöksessä ja toiminnassa, jotka antaisivat sysäyksen kysyä asiaa. Kaikki eivät välttämättä osaa kertoa tunteistaan avoimesti ja silloin korostuu myös taito kysyä ja antaa mahdollisuus tunteiden jakamiseen. (Verho & Varma 2010, 5-7.)

Neljäs kategoria eli empatian kehittäminen sisältää kyvyn osallistua tunnetasolla toisen ihmisen tilanteeseen. Empatian taidot ovat hyvin tärkeässä osassa hoitotyössä. (Kauppila, 2005, 23-24.) Vaikka empatiataidot hoitotyössä liitetään usein vain potilaan kohtaamiseen, on kollegakin tärkeässä osassa. Ilman empaattisuutta on hankala olla esimerkiksi joustava, kannustava tai valmis auttamaan. Yleensäkin tiimityötä ei ole helppoa tehdä ilman empatian taitoa. Vaikka empaattisuus usein näkyykin potilastyössä, ei ole itsestäänselvyys, että se näkyisi myös hoitotyön ammattilaisten keskuudessa. Ristiriitatilanteet ja konfliktit työpaikoilla saattavat syödä yhteishenkeä siinä määrin, että jo töihin tuleminen saattaa tuottaa ahdistusta, epävarmuutta ja valitettavasti myös pelkoa (Verho & Varma 2010, 7-10). Toisen työntekijän olisi tärkeää tunnistaa, paitsi itsestään, myös kollegoista lähteviä tunnetiloja ja ajatuksia sanojen takana. Se, millainen työyhteisö, työpaikka ja työpaikan henki on, vaikuttaa työntekijän jaksamiseen ja viihtymiseen (Verho & Varma 2010, 8).

3.2.4 Työilmapiiri

Työilmapiirillä hoitotyössä tarkoitetaan sitä, kuinka hoitajat kokevat työyksikön käytännöt ja tavat menetellä. Työilmapiiri rakennetaan yhteistyössä työkavereiden kanssa, jolloin vuorovaikutuksella on suuri merkitys viihtyvyyden kannalta. (Saarnio, Suhonen & Isola 2013, 292.) Jokainen on henkilökohtaisesti vastuussa työyhteisön ilmapiiristä (Mäkisalo-Ropponen 2014, 113). Ilmapiiri on tekijöidensä summa, jolloin kaikilla on vastuu omasta käyttäytymisestään ja toiminnastaan. Mahdollisuus osallistua työyksikköä koskevaan päätöksentekoon, luottamus, avoin ja selkeä kommunikointi, aito dialogi, keskustelevuus sekä herkkyys kuulla toista ovat keskeisiä työilmapiiriin vaikuttavia tekijöitä (Saarnio, Suhonen & Isola 2013, 292).

Työilmapiiriin vaikuttaa myös ns. virittäytyminen. Se ohjaa työntekijän sopivaan olotilaan toteuttamaan työtä niin, että myös muiden olisi hyvä tehdä työtä hänen kanssaan. (Kopakkala 2005, 114-115.) Virittäytymisestä voidaan käyttää myös sanaa orientoituminen. Tasoja virittäytymisessä on kaksi, joista ensimmäinen on turvallista läsnäoloa, positiivista ja energistä tunnetta (Kopakkala 2005, 114). Jo ennen työpaikalle tuloa kannattaa alkaa virittäytymään tunteeseen, orientoitumaan siihen, että tänään teen työtäni ilolla ja sitä iloa jaan myös kollegoilleni. Toinen virittäytymisen taso on virittäytyminen rooliin. Tähän kuuluu esimerkiksi työvaatteiden päälle pukeminen, kollegoiden tervehtiminen työpaikalle tullessa ja raportin kuunteleminen (Kopakkala 2005, 116).

Vaikka työntekijä ei itse välttämättä huomaa omaa, mahdollisesti negatiivista, asennettaan työpaikalla, muut sen usein huomaavat. Jo yhden negatiivisia ajatuksia jakavan työntekijän läsnäolo saattaa pilata muuten hyvän ilmapiirin. Aina ei tarvitse olla iloinen tai positiivinen, mutta koska työtä ei tehdä yksin, olisi tärkeää tämä tiedostaa. Tyypillisiä esteitä, jotka haittaavat virittäytymistä, ovat puutteellinen energiamäärä, uudet asiat, pelko tulla työpaikalle, kollegan pelkääminen, yllättävät tilanteet ja ajatusten harhailu (Kopakkala 2005, 114).

Työyhteisössä on usein myös ns. ilmapiirirooleja. Niitä ovat positiivisessa mielessä yhdessä tekijän, tunteiden ilmaisijan ja jännityksen laukaisijan roolit sekä kielteisessä mielessä klikkiytyjän, valittajan sekä huomion tavoittelijan roolit. Yhdessä tekijä on luova, rohkaisee muita, diplomaattinen sekä yhteistyökykyinen. Tunteiden ilmaisija osaa aistia ilmapiiriä hyvin, kiinnittää huomiota ihmisten välisiin suhteisiin ja pyrkii tukemaan

ihmisiä. Jännityksen laukaisija osaa käyttää huumoria sekä keventää leikinlaskulla kireitä tilanteita. Klikkiytyjä ei osallistu yleiseen keskusteluun vaan toimii pienessä porukassa niin kuin parhaaksi katsoo. Valittaja on aina negatiivinen, näkee kaikessa vain huonot puolet sekä uhat. Huomion tavoittelija haluaa pysytellä esillä ja hänen henkilökohtaiset tarpeensa nousevat työyhteisön edun edelle. Yksilön onkin tärkeää huomioida oma roolinsa, tunnistaa itsensä siitä ja mahdollisesti yrittää muuttaa toimintatapojaan. (Mäkisalo-Ropponen 2014, 117-118.)

Työpaikan hyvä henki rakentuu monista teemoista ja yksi hyvän työpaikan merkeistä on työntekijästä huolehtiminen. Koska työhyvinvointi ei ole vain positiivisiksi luokiteltuja asioita vaan myös valmiuksia toimia tilanteissa, joissa on suuri konfliktin riski, on työntekijän tärkeä omata taito rakentavan palautteen antamiseen. Hyvän yhteishengen rakentamista voidaan ajatella kahdeksankulmiona, joiden kärjistä löytyy myönteisiä tunnekokemuksia tukevat teemat: arvostus, hauskuus ja huumori, onnistuminen ja välittäminen sekä kriittisiä tilanteita kuvaavat teemat: ongelmat, loukkaukset, vastoinkäymiset ja kritiikki. (Furman & Ahola 2005, 7.)

Arvostus kollegaa kohtaan työpaikalla ei välttämättä välity puheessa vaan ennemminkin arvostaminen tulee esille rivien välissä, pieninä tekoina tai sanoina. Kiinnostus, kysyminen ja kiitos kertovat työkaverille arvostuksesta ja antavat tunteen siitä, että juuri hänen työpanostaan arvostetaan. (Furman & Ahola 2005, 20-21.) Reflektoiva vuorovaikutustyyli eli luovan kuuntelemisen tila, antaa keskustelijoille tasavertaisen mahdollisuuden pohtia, sisäistää ja jäsentää toisen työntekijän näkökulmia ja ajatuksia. Kenenkään sanomisia ei tyrmätä vaan niitä pohditaan monelta kantilta ja yhdessä etsitään potilasta tai työyhteisöä hyödyttävien ratkaisua. (Kauppila 2005, 68.)

Hauskuus ja huumori, myös musta huumori, ovat työilmapiirin yksi suuri osa. Työyhteisössä, josta löytyy spontaania ja mustaa huumoria, hoitajat saavat tehdä työtään rauhassa oman persoonansa mukaan ja ilmapiiri on rento. Työntekijöiden kesken vallitsee todennäköisesti keskinäinen luottamus ja avoimuus. (Vesa 2009, 121.) Leikinlasku on kuin rasva, joka saa ihmisten välisen kommunikaation sujumaan kitkattomasti. Koska huumori aiheuttaa useimmiten hymyilyä ja naurua, on sen käyttäminen enemmän kuin sallittua. (Furman & Ahola 2005, 36.)

Onnistumisen ilo on työn ilon keskeisin lähde (Furman & Ahola 2005, 43-44). Onnistuminen nähdään osaamisen ja ajattelutapojen sekä asiantuntijoiden yhteistyön tuloksena (Sarajärvi, Mattila & Rekola 2011, 78). Onnistuminen edistää niin työyhteisön kuin yksilönkin hyvinvointia. Vaikka henkilökohtaisen hyvinvoinnin kasvu on pääosassa onnistumisen kokemuksen tuottamassa hyvässä, on ympäröivän yhteisön positiivisella palautteellakin suuri merkitys. Onnistumisesta annettu yleinen tunnustus kannustaa myös työyhteisön muita jäseniä antamaan itsestään enemmän. (Kalliola 2012, 8.)

Kollegasta välittäminen, potilaiden lisäksi, on tärkeä osa hyvinvoivaa työyhteisöä. Välittäminen pitää sisällään paljon erilaisia asioita; se on asenne ja ajattelutapa, jossa kollegan henkinen hyvinvointi koetaan niin tärkeäksi, että sen takia ollaan valmiita näkemään tarvittaessa myös vaivaa. (Furman & Ahola 2005, 53.) Kollegan hyvinvoinnista välittäminen lähtee yksilöstä ja siitä, millaista kohtelua työntekijä on itse saanut osakseen. Hyvä ja tasavertainen kohtelu vaikuttavat työntekijän asenteisiin myös työkavereita kohtaan. Tervehtiminen, nimen muistaminen, ystävällisyys, kiinnostus, auttaminen ja huoli ovat keinoja välittää työtoverin hyvinvoinnista (Furman & Ahola 2005, 53-61). Avoimuus ja toisia arvostava työote vapauttavat työntekijän keskittymään omiin suoriutuksiinsa (Haapalainen 2007, 2).

Ongelmia esiintyy yleensä kaikissa työyhteisöissä, joissain pienempiä ja toisissa suurempia. Yhteistä ongelmille on kuitenkin yleensä se, että ristiriitatilanteista puhuttaessa aletaan miettiä ongelman syytä. Ajatellaan, että perimmäisen syyn löytyminen antaa mahdollisuuden selvittää ongelman korjaamalla asia. Ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa tämä toimintamalli ei kuitenkaan ole paras mahdollinen sillä ihmisten välisten ongelmien syiden ruotiminen saattaa huonontaa ilmapiiriä entisestään, vaikka tarkoitus olisi päinvastainen. (Furman & Ahola 2005, 66.) Ongelmista on hyvä keskustella asioina, mutta syiden etsiminen ja syyttely eivät vie asiaa eteenpäin. Juoruilu, kateus, syyllistäminen ja virheiden korostaminen viestivät ongelmien syiden hakemisesta ja tällöin työntekijän tulisi miettiä omaa vastuutaan työpaikan hengen ylläpitämisessä (Työturvallisuuskeskus 2013). Ongelmista puhuminen saattaa muodostaa noidankehän, jos ryhdytään hakemaan syiden lähdettä tai syntipukkeja. Syiden hakemisen sijaan voidaan ongelmaa lähteä selvittämään muutoksen portaiden avulla, joissa on seitsemän askelmaa. Ensimmäinen porras on ongelmien kääntäminen tavoitteiksi. On helpompaa korostaa työyhteisön hyviä puolia kuin kitkeä pois kielteisiä. Toinen porras on tavoitteiden tekeminen kiinnostavaksi. Tavoitteiden saavuttamiselle tulisi asettaa jonkinlainen hyöty,

esimerkiksi jokin pieni palkkio kuten lounasseteli. Kolmantena portaana on tavoitteiden tekeminen konkreettiseksi. Käytännössä tulisi miettiä, että millaisilla keinoilla tavoitteisiin voidaan päästä. Neljäntenä portaana on edistyksen välivaiheiden kuvaaminen, joka tarkoittaa konkreettisia toimia portailla ylöspäin kipuamiseksi. Viides porras on tavoitteen saavuttamisen tekeminen uskottavaksi. Tavoitteeseen on helpompi päästä kun työntekijälle annetaan useita syitä uskoa tavoitteen saavuttamiseen. Kuudes porras on edistyksen tekeminen merkittäväksi. Pienenkin askeleen onnistuminen antaa työntekijällä uskon jatkaa eteenpäin. Seitsemäs ja viimeinen porras on edistyksen saavuttamisesta palkitseminen. Kiitoksen jakaminen antaa työntekijälle onnistumisen tunteen. (Furman & Ahola 2005, 73.)

Loukkaukset kuuluvat lähtemättömästi työyhteisöjen elämään. Ristiriidat ja sen myötä loukkaukset syntyvät silloin kun ihmiset ajattelevat, kokevat ja toimivat eri tavalla. (Työturvallisuuskeskus 2013.) Jokaisella on joskus huono päivä mutta se ei saisi näkyä työpaikalla niin, että huonolla käytöksellä työntekijä huonontaa ilmapiiriä. Valtaosa loukkauksista on kuitenkin tahattomia ja niistä tulisi pystyä keskustelemaan avoimesti, jotta vältettäisiin ilmapiirin jatkuva huononeminen (Furman & Ahola 2005, 80). Itsetunnon merkitys on suuri sillä itseään arvostava työntekijä usein arvostaa myös muita eikä silloin ole tarvetta loukata toista työntekijää (Perttula 2013, 10.)

Vastoinikäymiset kuuluvat jokaisen ihmisen elämään, näin myös työpaikoilla. Ilmapiiriin vaikuttaa suuresti se, että miten työyhteisö suhtautuu epäonnistumisiin ja virheisiin. Rakentava suhtautuminen auttaa työntekijää ja koko työyhteisöä selviämään erilaisista vastoinikäymisistä ja nousemaan nopeammin jaloilleen vastoinikäymisten jälkeen. (Furman & Ahola 2005, 94-95.)

Kritiikki työpaikoilla ei ole aina niin mukavaa kuultavaa, mutta positiivisen palautteen rinnalla kritiikilläkin on paikkansa. Siinä missä positiivinen palaute antaa kokemuksen arvostuksesta, rakentava palaute auttaa oman osaamisen ja työyhteisön kehittämisessä. (Työpiste 2009.) Koska kritiikki aiheuttaa yleensä vastareaktion ja kuulija puolustautuu, olisi tärkeää antaa kritiikki oikealla tavalla. Uuden toimintatavan ehdottaminen, yhdessä keskusteleminen, kannustaminen ja rohkaiseminen ovat tapoja, joilla muutosta voi tukea. (Furman & Ahola 2005, 104-105.) Työntekijöistä huolehtiva työyhteisö tarjoaa työntekijöilleen työnohjausta, mahdollisuuden moniammatillisiin tapaamisiin ja koulutusta stressinsietokyvyn kehittämiseen (Tunnah, Jones & Johnstone 2013, 45).

4 MENETELMÄLLISET LÄHTÖKOHDAT

Tämän opinnäytetyön menetelmänä oli kvalitatiivinen eli laadullinen menetelmä. Laadullisessa tutkimusmenetelmässä tutkittavaa kohdetta pyritään kuvaamaan mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Lähtökohtana on ihminen ja hänen elämänpiirinsä sekä siihen liittyvät merkitykset ja tavoitteena on näkökulmien ymmärtäminen (Kylmä & Juvakka 2007, 16.) Ominaista tutkimusmenetelmälle on tutkittavien kokemusten, tulkintojen ja motivaatioiden tutkiminen sekä näkemysten kuvaus (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 65). Osallistujat valitaan niin, että heillä on kokemusta tutkittavasta asiasta. Koska hoitotyössä kvalitatiivinen tutkimus voidaan toteuttaa teemahaastatteluin, on kumulatiivinen, toistuvien teemojen etsiminen ja hahmottaminen haastatteluista tärkeää. Haastatteluiden edetessä niiden sisältö alkaa pääasiassa toistaa itseään, poikkeuksia lukuun ottamatta, ja näin tieto kumuloituu haastattelu haastattelulta. (Siu & Comerasamy 2013, 17-18.) Opinnäytetyössä, jonka tuotokseen sisältyy tekstiä, on ulkoasu suunniteltava kohderyhmää ja tavoitetta palvelevaksi (Airaksinen & Vilkkä, 2004, 51).

Teemahaastattelut ovat eräänlaisia keskusteluja, jotka tapahtuvat tutkijan ehdoilla ja aloitteesta. Tarkoituksena on saada selville haastateltavaa kiinnostavat, tutkimuksen aihepiiriin sisältyvät asiat. (Eskola & Vastamäki, 2007, 25.) Motivoivina tekijöinä haastatteluun osallistumisella on haastateltavan mahdollisuus tuoda esiin mielipiteensä, kertoa omista kokemuksistaan ja mahdolliset aikaisemmat positiiviset kokemukset tieteelliseen tutkimukseen osallistumisesta (Eskola & Vastamäki, 2007, 26-27).

4.1 Opinnäytetyön toteuttaminen

Opinnäytetyön aiheena on työhyvinvointi ja työssä jaksaminen. Työ oli luonteva tehdä kvalitatiivisella menetelmällä, koska haluttiin osaston työntekijöiden mielipiteet, kokemukset ja toiveet esille. Tulokset esitellään huoneentauluna, jonka tarkoitus on antaa osaston työntekijöille inspiraatiota, herättää ajatuksia siitä, kuinka parantaa työhyvinvointia ja omalta osaltaan myös vaikuttaa siihen positiivisesti. Tätä lähtökohtaa ajatellen tulosten esittelyyn valittiin huoneentaulu, sillä se sopii aiheeseen paremmin kuin opaslehtinen, kirja, kansio tai vihko. Huoneentaulu on koko ajan henkilökunnan nähtävissä. Ulkoasu on yksinkertainen, selkeä ja helppolukuinen. Huoneentaulun sisältö eli haastat-

teluista saamamme tulokset, on kirjoitettu runomuotoon, jonka tarkoitus on houkutella lukijaa lukemaan taulu loppuun asti ja herättelemään ajatuksia sekä mielikuvia. Säkeistöjä runossa on kymmenen ja palstoja kaksi. Koska sisältö on huoneentaulussa keskeisessä asemassa, ulkoasu vain korostaa taulun sanomaa. Taustalla on kolme tietokoneella piirrettyä hoitajaa, jotka ottavat vastaan neljättä, ylhäältä putoavaa hoitajaa, palopurjeella. Kuvan tarkoitus on olla koko runon sanoman kokoava elementti. Huoneentaulu on omaa käsialaamme eli emme tarvitse esim. tekijänoikeudellisia määrittelyksiä. Huoneentaulun taustakuva on piirretty itse.

Työ aikataulutettiin niin, että aloitus- ja suunnitteluvaihe käytiin läpi keväällä 2014 sekä anottiin lupa opinnäytetyön tekemiselle. Syksyllä ja talvella 2014 teimme teemahaastattelut ja litteroimme ne sekä kirjoitimme teoriaosan. Keväällä 2015 viimeistelimme teoriaosan ja suunnittelimme tuotoksen. Työn tulokset esittelemme työelämälle myös kevään aikana.

Toukokuussa 2014 opinnäytetyön tekeminen aloitettiin työelämäpalaverilla erikoissairaanhoidon eräällä osastolla. Tuolloin osastolla ei ollut osastonhoitajaa, joten läsnä oli kaksi sairaanhoitajaa kertomassa osaston toiminnasta sekä siitä, mitä asioita he nostaisivat osaston työhyvinvoinnista sekä ilmapiiristä esille. Tuon keskustelun perusteella lähdettiin työstämään kysymyksiä haastatteluihin. Keskeisiä seikkoja oli työilmapiiri, työhyvinvointi, oman työn arvostus, työkaverin työn arvostus, ammattitaidon kehittäminen sekä miten työntekijä voi itse vaikuttaa osaston työilmapiiriin sekä työhyvinvointiin. Opinnäytetyön haastatteluosa toteutettiin syksyllä 2014 viiden osastolla työskentelevän hoitajan etukäteen sovitulla haastatteluilla. Uutta osastonhoitajaa käytiin tapaamassa ja keskusteltiin vielä hänen kanssaan opinnäytetyöstä ja sen tarkoituksesta. Keskustelun pohjalta sovittiin, että lähetetään osastonhoitajalle kirje, jossa kerrotaan opinnäytetyöstä ja sen tavoitteista sekä pyydetään halukkaita ilmoittautumaan haastatteluun. Osastonhoitaja välitti tämän tiedon eteenpäin hoitajille, joista saatiin viisi henkilöä haastatteluun. Vaikka haastattelut onkin tehty yhden osaston hoitajille, on tuloksista nähtävissä myös kirjallisuudessa esiin tulleita ongelmakohtia hoitotyössä, jotka on otsikoitu tässä työssä työhyvinvoinnin, työilmapiirin ja vuorovaikutuksen alle.

4.2 Aineiston keruu

Opinnäytetyötä varten haastateltiin viisi (5) hoitajaa yksilöhaastatteluina, jolloin haastateltavan anonymiteetti säilyi. Haastattelun tulokset käytiin läpi sisällönanalyysillä, jonka tarkoituksena oli luoda tutkimusaineistosta teoreettinen kokonaisuus (Tuomi & Sarajärvi 2013, 95). Haastattelut tapahtuivat osastolla työaikana. Haastattelua ajatellen suunniteltiin kyselylomake, joka ohjasi keskustelua sekä helpotti haastattelijoiden työtä. Haastattelut tehtiin yksilöhaastatteluina, jotta jokainen haastateltava sai tuoda omat kokemuksensa ja mielipiteensä esiin. Haastateltavat olivat saaneet kysymykset etukäteen jo kirjeessä. Kysymyksiä oli yhteensä neljä (4), joiden ympärille haastattelut tehtiin. Nämä neljä (4) tutkimustehtäviin perustuvaa kysymystä käytiin kaikkien haastateltavien kanssa läpi mutta tarkentavat kysymykset määräytyivät jokaisen haastateltavan erilaisen vastauksen mukaan. Haastattelut kulkivat keskustelumuodossa ja lisäkysymyksiä tehtiin keskusteluissa nousseiden asioiden pohjalta. Haastateltavien mielipiteisiin tai esille tuomiin aisoihin ei vaikutettu. Teemahaastattelu sopi tähän opinnäytetyöhön hyvin, koska näin saatettiin luontevasti edetä kysymyksestä toiseen, ei välttämättä siinä järjestyksessä kuin oli ajateltu vaan niin kuin se kunkin haastateltavan kohdalla oli luontevaa. Ilmapiiristä pyrittiin luomaan luotettava ja motivoiva. On tärkeää, että haastateltava saa puhua luottamuksella eikä hänen keskustelussa esille tuomiaan asioita tunnisteta hänen sanomikseen lopullisessa opinnäytetyössä. (Metsämuuronen, 2006, 103).

4.3 Aineiston analyysi

Haastattelu tallennettiin nauhurille, jonka jälkeen ne litteroitiin eli aukikirjoitettiin. Aineiston litteroinnin tarkkuudesta ei ole yksiselitteistä ohjetta. (Hirsjärvi, Hurme 2010; 139). Nämä haastattelut päätettiin litteroida sana sanalta, jotta saatiin mahdollisimman tarkkaan selville mitä haastateltavat olivat sanoneet ja tarkoittaneet. Haastateltavilla oli kaikilla eri näkökulma kysymyksiin, samankaltaisia vastauksia ei tullut, jolloin aineisto ei kylläntynyt. Tämä monipuolisuus on tämän tutkimuksen rikkaus. Aukikirjoitettua aineistoa tuli 24 sivua. Usein teemahaastattelun aineisto onkin runsas ja siksi se on hyvä analysoida ja aukikirjoittaa mahdollisimman pian. (Hirsjärvi, Hurme, 2010; 138)

Aineistoa luettiin läpi useaan kertaan ennen kuin aloitettiin analysoimaan sisältöä, jotta päästiin käsitykseen mitkä ovat esille nousevat pääkohdat ja mitä pääkohdissa on halut-

tu sanoa. Sisällön analyysin tarkoitus onkin saada aikaan selkeä sanallinen kuvaus ilmiöstä. Aineisto pyritään järjestämään tiiviiseen muotoon kadottamatta sen sisältämää tietoa. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 108.) Tämän jälkeen aloitettiin kolmivaiheinen prosessi johon kuului aineiston redusointi eli pelkistäminen, aineiston klusterointi eli ryhmittely ja aineiston abstrahointi eli teoreettisten käsitteiden luominen.

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus
<i>nii että kuunneltas toisia</i>	kuunneltaisiin työkaveria
<i>haluisin että kaikesta voitais jutella</i>	kaikesta voitaisiin jutella
<i>ettei puhuttais selän takana</i>	ei selän takana puhumista

TAULUKKO 1. Pelkistettyjen ilmausten luominen

Pelkistäminen tehtiin niin, että aukikirjoitetusta materiaalista etsittiin samankaltaisia, useasti toistuvia ilmaisuja. Pelkistettyjä ilmaisuja löytyi 39 kappaletta. Ne kirjoitettiin sana sanalta, puhekielellä ylös, jonka jälkeen samankaltaiset ilmaisut yhdistettiin alaluokiksi.

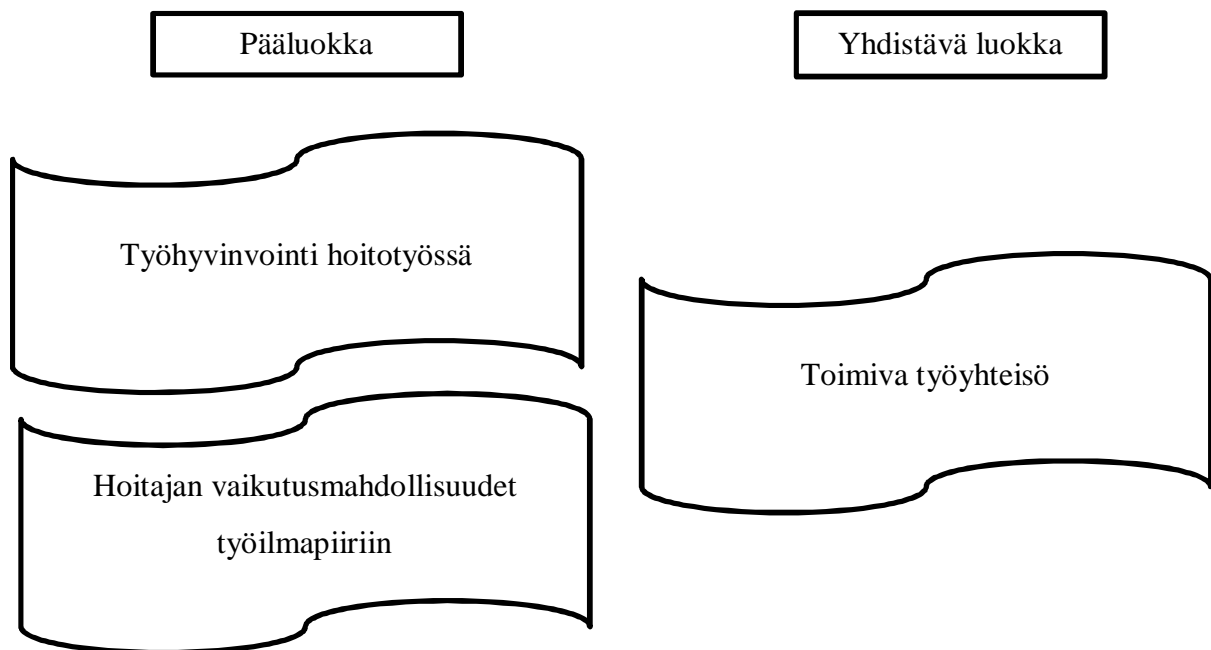
Pelkistetty ilmaus	Alaluokka
kuunneltaisiin työkaveria	kommunikaation merkitys
kaikesta voitaisiin jutella	
ei selän takana puhumista	kasvotusten keskusteleminen

TAULUKKO 2. Alaluokkien luominen

Ryhmittelyä jatkettiin edelleen niin, että alaluokat yhdisteltiin yläluokiksi ja yläluokat pääluokiksi. Aineistosta tuli esiin 19 alaluokkaa, jotka yhdistettiin kuudeksi yläluokaksi. Tämän jälkeen yläluokat abstrahoitettiin eli liitettiin tutkimuskysymystemme mukaisiin käsitteisiin, jolla saavutettiin kaksi pääluokkaa: hoitajan vaikutusmahdollisuudet työilmapiiriin ja työhyvinvointi työyhteisössä. Analyysistä rajasimme kokonaan pois sellaiset ilmaukset ja asiat, jotka eivät vastanneet opinnäytetyömme aihetta eivätkä vaikuttaneet työmme tulokseen.

5 TULOKSET

Opinnäytetyötä varten haastateltiin viittä sairaanhoitajaa ja lähihoitajaa eräältä erikoissairaanhoidon osastolta. Toimivaa työyhteisöä he kuvasivat hoitajan vaikutusmahdollisuuksina työilmapiiriin ja työhyvinvointina hoitotyössä. Tulokset esitetään runomuodossa huoneentaulussa.



TAULUKKO 3. Toimiva työyhteisö

5.1 Hoitajan vaikutusmahdollisuudet työilmapiiriin

Hoitajan vaikutusmahdollisuuksia työilmapiiriin haastateltavat kuvasivat vuorovaikutuksena, perehdytyksenä, auttamisena ja tiedonhallintana.

Vuorovaikutus

Vuorovaikutus nähtiin merkityksellisenä osana osaston työilmapiirin kannalta ja sitä kuvattiin työntekijöiden vaihtuvuuden, kommunikaation merkityksen, kasvotusten keskustelemisen ja työkaveriin tutustumisen kautta.

Työntekijöiden vaihtuvuus osastolla on ollut haastateltavien mukaan hyvin runsasta ja se on osaltaan hankaloittanut työkavereihin tutustumista sekä työkavereiden välistä kanssakäymistä. Myös esimiesten tiheä vaihtuvuus on koettu hankalaksi.

Sijaisia on tullu ja menny.

Ei oo kivaa kun aina henkilökunta vaihtuu, tai siis osa, tuntuu että ei ne uudet sitten meinaa päästä porukkaan mukaan.

Meillä on pomo vaihtunu nii usein.

Aika paljon on henkilökunta kyllä vaihtunu tässä viime aikoina, esimiehet ja kaikki.

Kommunikaation merkitys tuli esille kaikissa haastatteluissa. Hyvä ja sujuva kommunikatio on olennainen osa hoitajan yhteistyötä toisten hoitajien kanssa. Äänenpainoilla sekä valituilla sanoilla katsottiin olevan merkitystä siinä miten asiat haluttiin sanoa. Jos asiansa sanoo hyvinkin äreästi tai tiukasti vaikka siihen ei olisi tarvetta, saattaa syntyä tilanne missä kuulija suojautuu kuulemaltaan eikä ymmärrä tai halua ymmärtää puhujan perimmäistä sanomaa. Kaikki vastaajat kuvasivat työkaverin kuuntelemisen ja kuulemisen hyvin tärkeäksi ja tärkeänä pidettiin myös sitä, että puhuttaisiin asioista selkeästi eikä niin, että kuulijalle jää epäselväksi jokin asia.

Kaikista jutuista pitäisi voida pystyä jutteleen.

Olis hyvä kun vois pystyä puhumaan sujuvasti ja sillain, että toinen ymmärtää asian heti.

Ei puhuttais sillain riidanhaastajatyyliin

Kasvotusten keskusteleminen koettiin merkitykselliseksi, jotta vältettäisiin selän takana puhumista ja keskustelua niin, että asianomainen kuulisi häntä koskevasta asiasta viimeisenä.

Ja puhuttaisiin niin, ettei selän takana vaan sillain suoraan. Ettei se asianomainen olisi viimeinen joka asiasta kuulee

Aika ruma sana, mutta ei sellasta juoruilua, että selän takana vaan haukutaan

Työkaveriin tutustuminen koettiin tärkeäksi, jotta myös uudet työntekijät saisivat osaston tavoista ja töistä kiinni. Uuden työntekijän huomioiminen tuli esille usean haastattelutavan puheessa. Nähtiin, että uusilla työntekijöillä on ollut hankaluuksia aloittaa työt osastolla.

Pitäisi yrittää tutustua toiseen, mieluummin heti eikä vasta kuukausien päästä. Onhan se tietty vaikeeta, jos ei olla samassa vuorossa mutta että yrittää vois.

Kun tulee uusia nii pitäis auttaa ne niinku sisälle tänne meidän osastolle, tavat ja työt on nii erilaisia joka paikassa

Perehdytys

Perehdytys koettiin tärkeänä osaksi hoitajan vaikutusmahdollisuuksista työilmapiiriin ja sitä kuvattiin uuden työntekijän huomioimisella ja perehdyttämisellä.

Uuden työntekijän huomioiminen nousi esille monessa haastattelussa sillä koettiin, että uutena on hankala tulla näin kiireiselle osastolle. Työkaverin huomioinnin ei tarvitse olla suuria tekoja vaan jo avun tarjoaminen ja olosta kysyminen voivat riittää.

Näille uusille työntekijöille ei oo helppoo tulla tänne kun täällä on aina jostain myllerrystä, nii pitäis kysyy vaikka välillä et mikä fiilis tästä hommasta tai päivästä

Yrittäs ainaki jos omilta töiltä kerkee, nii kysyä jos uus tarttee apua tai jostain neuvoa

Uuden työntekijän perehdyttämistä koettiin olevan liian vähän. Koettiin, että koska vähäisellä perehdytyksellä on vaikutusta uusien työntekijöiden sopeutumiseen ja jaksamiseen osaston kiivaassa työtahdissa, olisi sen lisäys suotavaa. Lisäys voisi osaltaan myös auttaa työntekijää sopeutumaan ja sitoutumaan työhönsä. Haastateltavat toivat ilmi, että hyvällä perehdytyksellä ja uuden työntekijän huomioimisella on merkitystä hoitajan työsuhteen keston kannalta. Hyvä ja huolellinen perehdytys lisää myös potilasturvallisuutta.

Jos perehdytystä olis enemmän niin ehkä ne hoitajat pysyisi täällä kauemmin

Täällä on musta vähä liian vähän perehdytystä

Auttaminen

Yhtenä hoitajan vaikutusmahdollisuuksien osana työilmapiiriin nähtiin auttaminen.

Auttamisena nähtiin sekä avun saaminen ja avun pyytäminen. Joidenkin vastaajien mielestä apua saa aina pyydettyä kun vain uskaltaa pyytää.

Mä oon kyllä aina saanu apua kun oon tarvinnu. Pitää vaan avata suunsa ja pyytää.

Ei se musta hankala oo apua saada jos ei meinaa selvittää

Toiset kokivat ilmapiirin olevan sellainen, että apua on hankala saada. Avun pyytäminen koettiin joko ammattitaidon heikkoutena, liian hitaana työotteena tai henkilökoh- taisten kemioiden puutteena.

Jotkut kai kokee ettei täällä apua saa vaikka pyytäis

Se avunpyytäminen on vähän kakspiippunen juttu. Joskus kun tuntuu, että tarvis apua niin eisit kuitenkin viitti häiritä toista tai sitten sitä miettii, että se toinen aattelee, että eikö toi selviä ite töistään

Tiedonhallinta

Tiedonhallinta oli yksi hoitajan ilmapiiriin vaikuttamisen mahdollisuuksista.

Hoitajat kokivat, että heidän tiedonhallintansa osastolla on hyvää mutta aina on uutta opittavaa. Oman osaamisen ja tiedon päivittäminen koettiin tärkeäksi ja tiedostettiin, että sitä tulee sairaanhoitajan työssä itse hakea. Siihen toivottiin kuitenkin tukea myös esimiesten taholta, esim. koulutusten muodossa. He kokivat, että uusien käytänteiden tuominen päivittäiseen työhön on joskus haastavaa.

Kyllä mä haen tietoo jos tarviin, osaan kyllä hakea mutta oishan koulutuk- sissakin kiva käydä

Kyllä mä saan tietoa yleensä tosi hyvin, kyllä tieto kulkee täällä, ainahan se vois paremminkin kulkea mutta on se omasta aktiivisuudestakin kiinni

Eihän kaikkee tietoo voi yksi ihminen tässä työssä omaksua, tässä on niin monta monessa

Täällä ei olla niin kauheen vastaanottavaisia niihin uusiin juttuihin

5.2 Työhyvinvointi hoitotyössä

Työhyvinvointiin hoitotyössä kuvattiin liittyvän toimiva työyhteisö, työilmapiiri ja ajankäytön hallinta

Toimiva työyhteisö

Toimivaan työyhteisöön haastateltavat kokivat kuuluvan yhteiset pelisäännöt ja työn tekeminen tiiminä.

Hoitajat kuvasivat toimivassa työyhteisössä olevan yhteiset pelisäännöt. He olivat sitä mieltä, että yhteiset toimintatavat sekä toimintaa ohjeistavat säännöt on hyvä rakentaa osastokohtaisesti. Tämä tekisi työnteosta yhtenäisemmän niin, että jokainen hoitaja tietäisi millä tavalla jokin tietty hoitotyön toiminto tällä osastolla tehdään.

Olisi ne yhteiset pelisäännöt niin kukaan ei lähtis sooloileen

Sovittaisiin ne yhteiset pelisäännöt, että miten asiat hoidetaan niin kaikkien olisi helppo tehdä kaikkea. Ei tarvis miettiä, että miten toinen hoitaja haluaa jonkun asian tehtävän

Vastaajat olivat kaikki sitä mieltä, että tiimissä on hyvä tehdä työtä. Tiimityötä pidettiin yhteisenä rintamana sekä yhdessä tekemisenä.

Että niinku yhdessä tehtäis ja toimittais

Jos oltaisiin yksi iso tiimi missä kaikki tekisi yhdessä asioita ja oltais niinku yks iso yhtenäinen porukka.

Sillee et meillä olis yhteinen rintama

Työilmapiiri

Hyvän työilmapiirin piirteiksi haastatteluissa nousi mielipiteiden arvostus, ammatillinen kannustus, työkaverin kuunteleminen, kollegan hyvinvoinnista välittäminen, osaamisen huomiointi, rakentavan palautteen antaminen ja yhteistyö.

Hoitajat kokivat, että hyvään työilmapiiriin kuuluu toisten mielipiteiden arvostus. He kokivat olevansa ammattitaitoisia työssään, mutta toiset työntekijäryhmät kuten lääkärit eivät arvosta riittävästi hoitajien mielipiteitä vaikka he ovat asiantuntijoita potilastyössä.

Kun tuntuu ettei meidän mielipiteillä ole sillain väliä, ei noi lääkärit aina meitä kuuntele. Se tuntuu kurjalle kun me kuitenkin tiedetään paljon

Joskus ärsyttää kun sanoo jotain niin sille vaan viitataan kintaalla.

Hoitajat kokivat kaipaavansa myös ammatillista kannustusta, lähinnä työstä saadun palautteen muodossa. Hyvin tehdystä työstä toivottiin kannustavaa palautetta.

Oishan se hienoa kun osastonhoitaja tai joku joskus sanois, että hyvin tehty, hienosti hoidettu tilanne.

Ja mä toivoisin, että kannustettais kun työssä onnistuu hyvin, vaikka se ois joku pienempikin juttu. Tulis hyvä mieli kaiken kiireen keskelle.

Työilmapiirin kannalta tärkeäksi seikaksi nousi myös työkaverin kuunteleminen, jolla olisi merkitystä ongelmien ratkaisemisessa. Tällöin saataisiin asioihin useampia näkökulmia ja niistä voitaisiin yhdessä valita toimivin ratkaisu.

Ku jokainen aattelee vähä erilailla nii kaikkien mielipiteitä pitäs kuunnella.

Ehkä ongelmatkin selviäis paremmin jos kaikki kuuntelis työkavereita, se kuuntelu on kyllä tosi tärkeä.

Kollegan hyvinvointi ja siitä välittäminen nousi myös haastatteluissa esille. Hoitajat kuvasivat kollegan hyvinvoinnista välittämistä huolenpidolla ja kiinnostuksella toisen asioista.

Kyllähän täällä niinku potilaita varten ollaan mut musta se työkaverikin on tosi tärkeä.

Kun mietittäis sitä kollegankin hyvinvointia joskus niin kaikilla vois olla kivampi olla täällä. Kun jos jollakulla on vaikka huono päivä, kaikillahan meillä joskus on, niin sit ymmärtäis toista paremmin.

Tarvis vaan pitää huolta kollegastakin.

Hoitajat nostivat hyvän työilmapiirin luomisen osaksi myös työn tekemisen osaamisen huomioinnin ja pitivät osaamistaan hyvänä. Jokaisella on jokin vahvuus työssään, jokin osa-alue missä on erityisen hyvä. Hoitajat toivoivat, että kaikkien erilaisia vahvuuksia arvostettaisiin ja ne otettaisiin huomioon työtehtävien jaossa, esimerkiksi kanylointi, rauhoittelu, ohjaus. Tällöin jokainen pääsisi käyttämään omaa osaamistaan parhaiten mikä olisi potilaallekin hyödyksi. Osaamisen priorisoinnilla saataisiin jaettua kaikille sopivat työt ja näin edistettäisiin myös kollegoiden hyvinvointia, potilaiden lisäksi.

Kun yks tekee yhen asian hyvin ja toinen toisen niin musta kaikkia kuitenkin tarvitaan.

Jokaisella on kuitenkin se oma osaaminen, joku minkä tekee aina tosi hyvin.

Olis kiva kun kaikkien vahvuuksia katottas vaikka siinä työnjaossa.

Palautetta toivottiin annettavan rakentavasti silloin kun on negatiivisesta palautteesta kyse. Rakentavan palautteen antaminen on tärkeää siksi, ettei ammatti-identiteetti katoa. Hoitajat toivoivat saavansa harjoitusta, mikäli jotain asiaa ei heti hallitse ja virheen satuessa myös siitä keskusteltaisiin rakentavasti. Myös rakentavan palautteen antamista yksilökeskusteluna pidettiin tärkeänä.

Ettei heti tallottas, jos joku menee väärin

Jos ei osaa jotain nii ei heti alettais mollaan

Ja ettei vaan mollata kaikkien kuullen

Yhteistyöllä katsottiin saatavan aikaiseksi turvallisempaa potilastyön toteuttamista. Mielipiteitä on enemmän ja tällöin pystytään valitsemaan potilasta eniten hyödyttävä ratkaisu. Hoitajat kokivat, että he tekevät yhteisesti töitä, sillä jokainen kykenee hoitamaan jokaista potilasta. Yhteistyö nähtiin tärkeänä osana työn tekemistä ja haastateltavat toivoivat lojaaliutta työkavereiden kesken.

Ku pitäis musta olla silleen et meillä olis niinku yhteinen rintama jos tulee jotain ongelmaa vaikka johdon kanssa

Nii, ettei käännettäis selkää työkaverille

Yhteistyöllä tää homma pelaa

Ajankäytön hallinta

Ajankäytön hallintaa haastateltavat kuvasivat kiireen läsnäolona ja työnpaljoutena.

Osa vastaajista koki, että potilasmäärät ja työn määrä on joskus liian suuri yhdellä hoitajalla. Tällöin hoitaja ei ehdi välttämättä auttamaan muita tai tekemään kaikkia työtehtäviä niin hyvin kuin haluaisi. Osastolla on kiireinen työtahti ja ja työtä paljon.

Kauhee kiire niin ei oikeesti välttämättä ehi auttaan, hyvä kun ehtii kaiken työnsäkään tekemään

Millään ei voi olla joka paikassa samaan aikaan

Työnpaljous tuli esille monen hoitajan haastattelussa. He kokivat että kiireen aiheuttaa myös liiallinen työmäärä yhdellä hoitajalla. Heidän mielestään osastolle tarvittaisiin lisää työntekijöitä.

Potilasmäärät ja työmäärä yhdellä hoitajalla on joskus ihan kohtuuttomia, tuntuu ettei niistä selviä

Koko ajanhan me mennään vajaalla (työntekijämäärällä). Kyllä pitäisi saada lisää työntekijöitä

6 POHDINTA

6.1 Eettisyys ja luotettavuus

Rehellisyys, oikeudenmukaisuus, kunnioitus, haitan välttäminen ja luottamus ovat tutkimuseettisiä periaatteita ja ne ohjaavat eettisyyden ja luotettavuuden arviointia. (Kylmä & Juvakka 2007, 147.) Opinnäytetyössä eettisyys turvattiin niin, että vastaaminen oli täysin vapaaehtoista. Haastattelut tehtiin suljettujen ovien takana, jotta vastaaminen olisi mahdollisimman luontevaa, eivätkä vastaukset kuuluisi muiden työntekijöiden korviin.

Ennen haastattelua haastateltavat saivat tutkimuskysymykset nähtäviksi ja heille kerrottiin opinnäytetyön tarkoituksesta, tavoitteesta ja tehtävistä. Haastateltavat saivat itse ilmoittautua vapaaehtoisiksi haastatteluun ja jo alussa heille kerrottiin, että haastattelun voi keskeyttää missä vaiheessa tahansa ja kysymyksiin ei ole pakko vastata. Haastattelut taltioitiin nauhurilla ja ennen haastattelua nauhurista kerrottiin haastateltaville. Aineistoa säilytettiin koko työn tekemisen ajan ja se hävitettiin sen jälkeen asianmukaisesti. Haastateltavien anonymiteetti turvattiin koko opinnäytetyöprosessin ajan ja opinnäytetyön tuloksissa ei käytetty lainauksia, joista haastateltavan voisi tunnistaa.

Tutkittavien ilmiöiden arkaluonteisuuden tähden on tärkeää saavuttaa ja säilyttää tutkittavien luottamus. Sisällönanalyysin on tehnyt kaksi ihmistä, jolloin tulokset ovat luotettavampia kuin silloin, kun tekijänä on vain yksi ihminen. Sisällönanalyysissä on tärkeää, että vastaukset ovat aineistolähtöisiä (Kylmä & Juvakka 2007, 113). Analyysin tekemisestä ei ole ollut kummallakaan tekijällä aikaisempaa kokemusta, joten analysointi on ollut joissain kohdin ongelmallista. Työssä on jätetty huomioimatta omat mielipiteet ja vain haastatteluista saadut tulokset on analysoitu.

Lähdekritiikkiä noudattaen työhön on valittu aineisto, joka palveli parhaiten toimiva työyhteisö –teemaa. Tutkimusta on analysoitu myös tutkimusaineistosta nousseiden seikkojen perusteella. Aineistossa on käytetty vain luotettavia ja riittävän tuoreita lähteitä.

6.2. Johtopäätökset ja kehittämisehdotukset

Työhyvinvointi syntyy yksilöiden tahtotilasta, jossa jokainen on vastuussa omasta käytöksestään, omasta elämästään ja jaksamisestaan sekä työilmapiiristä työyhteisössä (Mäkisalo-Ropponen 2014, 123). Jokaisen tulisi pitää huolta, että omalla toiminnallaan ja käytöksellään ylläpitää ja edesauttaa yhteisön työhyvinvointia. Yhteisö on yksilölle tärkeä voimanlähde. (Rauramo 2012, 104). Kun yksilö voi hyvin, yleensä myös koko työyhteisö voi hyvin.

Opinnäytetyön kohteena olevan osaston hoitajat olivat sitä mieltä, että osastolla oli kohtuullisen hyvä ilmapiiri. Kommunikaation tyyli nähtiin merkityksellisenä ja siihen tulee kiinnittää huomiota niin, että asiat tulee sanotuksi selkeästi ja oikein. Tiedon hallinnan ja osaamisensa hoitajat katsoivat olevan riittävät ja samalla tiedostivat, että omaa osaamistaan tulee kehittää itse. He kokivat saavansa tukea toisiltaan tarpeen vaatiessa. Ajan käytön hallinta koettiin haastavaksi, koska heillä on jatkuva kiire ja resurssipula ja he kokivat, että työntekijöiden suuri vaihtuvuus haittasi oman työn tekemistä. Alkuperehdytystä kaikki haastatellut peräänkuuluttivat lisää.

Koska hoitajat kuvasivat hankaluutena osaston työntekijöiden nopean vaihtuvuuden ja uuden työntekijän sopusuhteelliset hankaluudet, osastolle sopisi hyvin työyhteisön kehittämismenetelmänä käytetty mentorointi. Se on perinteisesti kahden työntekijän, yhden uuden ja toisen kokeneen välinen opastus- ja osaamisen siirtoprosessi. Se on perehdytystä kokonaisvaltaisempi, syvällisempi ja suunnitellumpi tapa siirtää osaamista. Mentorointisuhteen läpikäyneet hoitajat huomaavat selkeämmin oman työotteensa sekä henkilökohtaiset kehittymistarpeensa. Mentoroinnilla on mahdollista kehittää niin ammatillista osaamista kuin henkistä kasvua tukevaa prosessia. Mentorointisuhde kestää yleensä joitakin kuukausia niin, että kumpikin työskentelee samoissa vuoroissa. (Mäkipää 2014, 182-183.) Tämä auttaisi uutta työntekijää sopeutumaan työyhteisöön syvällisesti ja olemaan luonteva osa yhteisöä.

Toinen vaihtoehto voisi olla työnohjaus. Työnohjaus ylläpitää ja edistää työhyvinvointia. Työnohjaus voi olla menetelmiltään hyvin monimuotoista ja tavoitteena on oman työn ymmärtäminen ja kuormittavuuden säätely, ammatillinen kehittyminen ja haasteiden kohtaaminen. (Mäkipää 2014, 180). Menetelminä siinä usein käytetään arkityön lomassa pidettyjä vapaamuotoisia keskusteluja ja oman työn tarkastelua. Tarpeista, ti-

lanteista ja tavoitteista riippuen voidaan miettiä millaista työnohjausta milloinkin tarvitaan. Hoitotyössä työnohjaus voi olla yhteishengen tarkastelua, työyhteisön muutoksista johtuvien seikkojen esiintuomista tai potilastyön kuormittavuutta. Riippuen tavoitteista ja aiheista, työnohjaus voi olla joko tavoitteellista ja valmentavaa tai käytetyiltä menetelmiltään enemmänkin terapianomaista. (Mäkipää 2014, 181).

Toimivaa työyhteisöä on tutkittu paljon. Tämän opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää osaston sisällä työhyvinvoinnin parantamisessa. Jatkotutkimusehdotuksena voisi olla tutkia koko osaston kaikkien työntekijöiden mielipiteet työyhteisön toimivuudesta ja sen kehittämismahdollisuuksista kokonaisvaltaisesti. Tällöin saataisiin jokaisen ääni kuuluville ja työyhteisöä sekä yhteishenkeä voitaisiin kehittää.

LÄHTEET

Carlson, R. 2005. Älä hikeenny työasioista. Juva. WS Bookwell Oy.

Erkkilä, S. 2012. Lähi- ja perushoitajien työhyvinvointi 2012. Superin selvityksiä 2012. Helsinki.

Eskola, J. & Vastamäki, J. 2007. Teemahaastattelu: opit ja opetukset. Teoksessa Aalto-la, J. & Valli, R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus.

Furman, B. Ahola, T. 2005. Työpaikan hyvä henki ja kuinka se tehdään. Tampere. Tammer-Paino Oy.

Haapalainen, M. 2007. Aktiivinen välittäminen. Helsinki. Tammi

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2010. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Tallinna. Gaudeamus Helsinki University Press Oy.

Jokiniemi, K., Pietilä, A-M., Kangasniemi, M., Haatainen, K. & Meretoja R. Työhyvinvointi ja kliinisen hoitotyön asiantuntijuus. Teoksessa Ranta, I & Tilander, E. (toim.) Hoitotyön vuosikirja 2014. Työhyvinvoinnin keinot. Suomen sairaanhoitajaliitto.

Kalliola, N. 2012. Työhön sitoutuminen avaimena työssä jaksamiseen. Hoitotyöntekijöiden työuran aikaiset kokemukset työssä jaksamiseen liittyvistä tekijöistä. Terveystieteiden laitos. Jyväskylän yliopisto. Pro gradu –tutkielma. <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/38083/URN:NBN:fi:ju-201206221940.pdf?sequence=1>

Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2013. Tutkimus hoitotieteessä. Helsinki. Sanoma Pro Oy.

Kanste, O. 2005. Moniulotteinen hoitotyön johtajuus ja hoitohenkilöstön työuupumus terveydenhuollossa. Hoitotieteen ja terveyshallinnon laitos. Oulun yliopisto. Väitöskirja. <http://herkules.oulu.fi/isbn9514276485/isbn9514276485.pdf>

Kauppila, R. 2005. Vuorovaikutus ja sosiaaliset taidot. Keuruu. PS-kustannus.

Kopakkala, A. 2005. Porukka, jengi, tiimi. Helsinki. Edita.

Kylmä, J. & Juvakka, T. 2007. Laadullinen terveystutkimus. 1.painos. Helsinki. Edita.

Laine P., 2014. Työhyvinvoinnin kehittäminen – mission impossible? Teoksessa Ranta, I & Tilander, E. (toim.) Hoitotyön vuosikirja 2014. Työhyvinvoinnin keinot. Suomen sairaanhoitajaliitto.

Manka, M-L. Kaikkonen, M-L. Nuutinen, S. 2007. Hyvinvointia työyhteisöön. Eväitä kehittämistyön avuksi. <http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/tyhyopas.pdf>

Metsämuuronen, J. 2006. Laadullisen tutkimuksen käsikirja. Jyväskylä Gummerus kirjapaino Oy

Mäkisalo-Ropponen, M. 2014. Yksilön vastuu omasta ja työyhteisön hyvinvoinnista. Teoksessa Ranta, I & Tilander, E. (toim.) Hoitotyön vuosikirja 2014. Työhyvinvoinnin keinot. Suomen sairaanhoitajaliitto.

Mäkipää, S. 2014. Työyhteisön kehittämisen keinot. Teoksessa Ranta, I & Tilander, E. (toim.) Hoitotyön vuosikirja 2014. Työhyvinvoinnin keinot. Suomen sairaanhoitajaliitto.

Perttula, M. 2013. Koppava ei tunne itseään. Tehy. 16/2013.

Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat – viisi vaikuttavaa askelta. Porvoo. Bookwell.

Reynolds, S. 2008. Psychological well-being at work: Is prevention better than cure? Health Policy and Practice. University of East Anglia. Norwich. UK.

Saarnio, R. Suhonen, M. Isola, A. 2012. The working atmosphere that allows flexible and creative activities of staff in work units nursing dementia patients with challenging behavior. Journal of Social Medicine.

Sarajärvi, A. Mattila, L-R.. & Rekola, L. 2011. Näyttöön perustuva toiminta. Avain hoitotyön kehittymiseen. Helsinki. WSOY.

Siu, C. & Comerasamy, H. 2013. Doing a research project in nursing & midwifery. UK. MPG.

Tunnah, K. Jones, A. & Johnstone, R. 2013. International journal of palliative nursing. Stress in hospice at home nurses: a qualitative study of their experiences of their work and wellbeing..

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2013. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 5. painos. Helsinki. Tammi

Työturvallisuuskeskus. Työyhteisötaidoilla tulosta. Helsinki. Luettu 24.4.2014 http://www.tyoturva.fi/tyoelaman_kehittaminen/tyoyhteisotaidoilla_tulosta

Työturvallisuuskeskus. Vuorovaikutus työyhteisössä. Helsinki. Luettu 25.4.2014. <http://www.ttk.fi/index.phtml?s=134>

Verho, M-T. & Varma, S. 2010. Tunnista ajoissa stressi ja uupuminen. Helsinki. Painotalo Auranen Oy.

Vesa, P. 2009. Aineistolähtöinen teoria hyvää oloa ja työhyvinvointia edistävästä huumorista hoitajien keskinäisessä vuorovaikutuksessa. Väitöskirja.

Vilkka, H. & Airaksinen, T. 2004. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki. Tammi

LIITTEET

Liite 1. Kutsukirje haastatteluun

Hei,

olemme kaksi ensi keväänä valmistuvaa sairaanhoitajaopiskelijaa. Teemme opinnäytetyömme otsikolla

Toimiva työyhteisö - miten arvostan työtäni.

Opinnäytetyön on tilannut osastonne ja sen tulokset esitellään teille alkuvuodesta 2015. Tarkoituksena on tehdä teitä palveleva huoneentaulu.

Työ käsittelee työhyvinvointia, yhteishenkeä, yhteishengen nostamista, yhdessä tekemisen riemua ja oman työn arvostamista. Jotta pääsemme aiheeseen paremmin sisälle, haluaisimme haastatella viittä osaston hoitajaa syys-lokakuun vaihteessa.

Etsimmekin nyt vapaaehtoisia teistä. Aikaa haastatteluun menee noin tunti ja haastattelu tehdään täysin anonyymisti.

Kysymykset ovat seuraavat:

1. Minkälaiseksi koet työilmapiirin tällä hetkellä?
2. Minkälaisilla keinoilla hoitaja voisi itse parantaa työilmapiiriä ja mitä yhteisiä keinoja on?
3. Millainen on ihannetyöpaikka?
4. Millainen on hyvä kollega ja mitä häneltä toivot?

Mikäli koet, että haluat olla osallisena tällaisessa tutkimuksessa, ilmoittaudu osastonhoitajalle.

Ystävällisin terveisin

Jannika Nytorp ja Jutta Kuusela

Liite 2. Sisällönanalyysi

Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka	
työntekijöiden vaihtuvuus	vuorovaikutus	hoitajan vaikutusmahdollisuudet työilmapiiriin	
kommunikaation merkitys			
kasvotusten keskusteleminen			
työkaveriin tutustuminen			
uuden työntekijän huomioiminen	perehdytys		
uuden työntekijän perehdyttäminen			
auttaminen	auttaminen		
tiedonhallinta	tiedonhallinta		
yhteiset pelisäännöt	toimiva työyhteisö	työhyvinvointi hoitotyössä	
työn tekeminen tiiminä			
mielipiteiden arvostus	työilmapiiri		
ammattillinen kannustus			
työkaverin kuunteleminen			
kollegan hyvinvoinnista välittäminen			
osaamisen huomiointi			
rakentavan palautteen antaminen			
yhteistyö			
kiireen läsnäolo	ajankäytön hallinta		
työnpaljous			

Liite 3. Tulokset esitettynä huoneentauluna runomuodossa

YHTEISHENGEN PUOLESTA

Täällä töitä tehdään sydämeillä,
me osaamme, tiedämme ja taidamme.

Toivoa annamme sairastavalle,
työmme arvostuksen ansaitsemme.

Avolmuutta arvostamme,
puhumiseen kannustamme.

Jos työtä on liikaa, apua pyydän,
myöntää uskallan jos tähän pystyn

Jos jokin asia mielestäni painaa,
sen uskallan esille tuoda.

Ei täällä toinen toista soimaa,
miehijde täytyy myös muille suoda.

Kun työni täällä hyvin hoidan,
palautteen siitä ansaitsen.

Jos joskus kuitenkin harhaan soudan,
mieheilläni siitäkin keskustelen.

Kun säännöt yhteiset
työtämme täällä ohjaa,
myös kollegat uusimmat,
työnteosta kiinni saa

Jokainen meistä on erilainen,
löytyy monen monta ajatusta.
Yhdessä kuitenkin etsien,
pois pääsemme umpikujista.

Vaikka potilaita täällä hoidamme,
työkaverikin tärkeä on.

Yhteishenkeä täällä vaalimme,
ei kukaan oje tarpeeton.

Täällä kollega jokainen
ajkuun autetaan.
On tärkeä myös sijainen,
taito inhoilla vastaanotetaan

Työkaveria kunnioitan,
nimen muistan, tervetulin.
Muiden vahvuuksia arvostan,
myös kollegoista huolehdin.

Olemme osaajia monien taitojen,
kokemuksestamme muille jaamme.

On rintaamme yhteinen,
työtovereista voimaa saamme.